

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027**ID DO BRASIL LOGISTICA LTDA****M.693 A.11287**

ID DO BRASIL LOGISTICA LTDA., CNPJ nº 04.416.849/0002-82, 04.416.849/0011-73 e 04.416.849/0027-30 neste ato assistidas por seu representante legal infra-assinado, neste ato assistidas por seu representante legal infra-assinado, e

SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTACAO DE MERCADORIAS EM GERAL E AUXILIARES NA ADMINISTRAÇÃO EM GERAL DE SAO PAULO - SINTRAMMSP, CNPJ n. 43.147.784/0001-98, situado na Rua Cesário Ramalho, nº 122, Cambuci, CEP 01521-000, São Paulo/SP, neste ato assistido pelo representante infra-assinado

celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, com fundamento no artigo 7º, XXVI da Constituição Federal e artigos 611, §1º, 611-A e 620 da Consolidação das Leis do Trabalho, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA 1ª – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de **01º maio de 2026 a 30 de abril de 2027** e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA 2ª – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) profissional dos trabalhadores no âmbito da movimentação de mercadorias em geral, com abrangência territorial em Barueri/SP, Carapicuíba/SP, Itapevi/SP, Osasco/SP e São Paulo/SP.

CLÁUSULA 3ª – PISO SALARIAL

Fica assegurado o Piso da Categoria, salário normativo, a todos os empregados componentes da categoria profissional representada, no valor de **R\$ 1.812,88** (um mil oitocentos e doze reais e oitenta e oito centavos) a partir de **1º de Maio de 2026**.

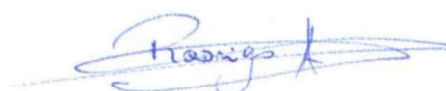
Cargo	1ª de Maio de 2026
Auxiliar Operacional	R\$ 1.812,88
Conferente	R\$ 2.294,44
Operador de Empilhadeira	R\$ 2.449,17

CLÁUSULA 4ª – REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos pelo presente ACT serão reajustados de acordo com o índice negociado, parcela única, sobre as faixas salariais, discriminadas na tabela abaixo, adotando-se os seguintes critérios:

Faixa Salarial	1º de maio/2026
Até R\$3.500,00	6,00%
De R\$3.500,01 até R\$6.500,00	5,00%
Acima de R\$ 6.500,01 parcela fixa	R\$ 325,00

Parágrafo Único: Para os empregados com salários iguais ou superiores a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, o acréscimo salarial poderá ocorrer através da livre negociação entre o empregado hiperssuficiente e a ID do Brasil, a exclusivo critério da empresa.

CLÁUSULA 5ª – VALE REFEIÇÃO

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027
ID DO BRASIL LOGISTICA LTDA

A empresa fornece refeição no local da prestação de serviço para o colaborador. Na ausência de refeitório no local será concedido um Ticket Refeição no valor **R\$37,80 (trinta e sete reais e oitenta centavos)**, conforme regras estabelecidas pela empresa.

Parágrafo único - O benefício aqui previsto não terá natureza salarial, não constituindo base de cálculo para quaisquer encargos trabalhistas, previdenciários e fundiários.

CLÁUSULA 6ª – ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR

A EMPRESA fornecerá o vale alimentação no valor mínimo de **R\$ 176,00** (cento e setenta e seis reais), por mês, que só será concedido aos colaboradores que não tenham faltado injustificadamente no período.

Parágrafo único - O benefício aqui previsto não terá natureza salarial, não constituindo base de cálculo para quaisquer encargos trabalhistas, previdenciários e fundiários.

CLÁUSULA 7ª – VALE TRANSPORTE

Será fornecido o vale transporte aos empregados mensalistas que o solicitarem cujo desconto será efetuado em folha de pagamento no importe de 6% (seis por cento), o que for menor.

Parágrafo único: É facultado à empresa efetuar o pagamento do Vale Transporte em dinheiro. Tal medida tem caráter indenizatório de locomoção, utilizado para o trabalho, não se integrando, portanto, para nenhum efeito, ao salário do empregado.

CLÁUSULA 8ª – PLANO DE SAÚDE

A empregadora oferecerá plano de assistência médica aos empregados abrangidos por este ACT, mediante a contratação de empresa de sua livre escolha, em regime de coparticipação pela utilização do plano de saúde, em consonância com as políticas internas da empresa.

Parágrafo 1º - Considerando o art. 7º, XXVI da CF e art. 458, §5º da CLT, fica facultado à empregadora o estabelecimento de regras diferenciadas entre os empregados quanto ao custeio mensal do plano de saúde, regime de coparticipação, modalidades de plano de saúde e coberturas, carência para inclusão e utilização do plano de saúde, bem como possibilidade de inclusão de dependentes.

Parágrafo 2º - A modalidade/categoria de plano de saúde será definida pela empregadora.

Parágrafo 3º - O benefício aqui previsto não terá natureza salarial, não constituindo base de cálculo para quaisquer encargos trabalhistas, previdenciários e fundiários, mesmo na hipótese prevista no parágrafo 1º desta cláusula, aplicando-se o disposto no art. 458, §5º da CLT.

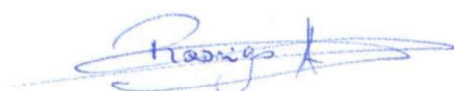
Parágrafo 4º - Facultará a EMPREGADORA ofertar o benefício acima descrito, quando o EMPREGADO estiver regido pelo contrato de experiência.

CLÁUSULA 9ª - DIA DO MOVIMENTADOR DE MERCADORIAS EM GERAL

Para celebrar o **Dia do Movimentador de Mercadorias em Geral**, dia 27 de agosto, os empregados com contrato de trabalho vigente nessa data terão direito ao benefício de:

a) **Folga Compensatória:** A empresa deverá conceder ao empregado **uma folga** compensatória em até 90 dias após a data comemorativa

Parágrafo 1º: A empresa deverá comunicar ao empregado, com antecedência mínima de 24 horas, a data da folga compensatória;



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027
ID DO BRASIL LOGISTICA LTDA**

Parágrafo 2º: O presente benefício se aplica a todos os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores na Movimentação de Mercadorias, independentemente da nomenclatura do cargo.

Parágrafo 3º: O benefício concedido não gerará encargos trabalhistas para a empresa. Caso o trabalhador seja dispensado sem a concessão do benefício, a empresa deverá indenizá-lo, juntamente com as verbas rescisórias.

CLÁUSULA 10ª – PLANO ODONTOLÓGICO

A empregadora oferecerá plano odontológico aos empregados, mediante a contratação de empresa de sua livre escolha, o qual poderá ser total ou parcialmente por ela custeado.

Parágrafo 1º - Considerando o art. 7º, XXVI da CF e art. 458, §5º da CLT, fica facultado à empregadora o estabelecimento de regras diferenciadas entre os empregados quanto ao custeio mensal do plano odontológico, regime de coparticipação, modalidades de plano e coberturas, carência para inclusão e utilização do plano odontológico, bem como possibilidade de inclusão de dependentes.

Parágrafo 2º - A modalidade/categoria do plano odontológico será definida pela empregadora.

Parágrafo 3º - O benefício aqui previsto não terá natureza salarial, não constituindo base de cálculo para quaisquer encargos trabalhistas, previdenciários e fundiários, mesmo na hipótese prevista no parágrafo 1º desta cláusula, aplicando-se o disposto no art. 458, §5º da CLT.

CLÁUSULA 11ª – SEGURO DE VIDA

A empregadora oferecerá um plano de seguro de vida aos seus empregados, o qual poderá ser subsidiado pela empresa total ou parcialmente.

CLÁUSULA 12ª – AUXÍLIO CRECHE

Os estabelecimentos onde trabalharem acima de 30 mulheres empregadas com mais de 16 anos de idade e que não disponham de creche própria, ou convênios com creches, reembolsarão diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, mediante a apresentação de nota fiscal da entidade ou recibo do prestador de serviço, até o limite do valor equivalente a 20% (vinte por cento) do piso salarial/salário normativo previsto no presente acordo coletivo, por mês, por filho (a) até que completem 06 anos de idade; podendo utilizar esse benefício a partir do término da licença-maternidade e após o retorno ao trabalho.

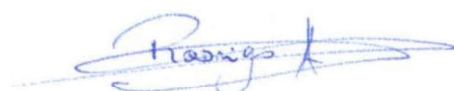
Parágrafo 1º - Se a guarda judicial ou não do filho for concedida ao pai, este, desde que o comprove esmente nesta hipótese, perceberá o benefício ora ajustado.

Parágrafo 2º - O referido percentual será reduzido proporcionalmente ao número de faltas não justificadas apresentadas pela beneficiária durante o período de fruição do benefício.

Parágrafo 3º - Dar ciência às empregadas da existência do sistema e dos procedimentos necessários para utilização do benefício, com afixação de avisos em locais visíveis e de fácil acesso aos empregados;

Parágrafo 4º - Os signatários convencionam que as concessões contidas no “caput” desta cláusula, atendem ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do Artigo 389 da CLT, da portaria nº 3.296 de 03.09.86 que dispõe sobre reembolso – Creche. Sem prejuízo do cumprimento dos demais preceitos de proteção à maternidade.

CLÁUSULA 13ª – PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027
ID DO BRASIL LOGISTICA LTDA**

Será assegurada aos empregados participação nos resultados da empregadora, conforme condições estabelecidas em acordo específico, nos termos da Lei 10.101/2000.

CLÁUSULA 14ª - BANCO DE HORAS

Fica autorizada a adoção de banco de horas, nos termos e condições estabelecidas a seguir:

Parágrafo 1º - As horas trabalhadas pelo empregado além da jornada mensal estipulada, em prorrogação de jornada para fins de compensação no regime de banco de horas, não se caracterizam como horas extras, sobre elas não incidindo qualquer adicional, pois serão compensadas com a supressão ou a redução da jornada de trabalho em outros dias.

Parágrafo 2º - As horas trabalhadas em feriados serão computadas em dobro no banco de horas.

Parágrafo 3º - A empregadora poderá praticar o banco de horas para compensação no período de 12 (doze) meses ou período inferior, a seu critério.

Parágrafo 4º - Se após transcorridos 12 (doze) meses ou período inferior adotado pela empregadora do início de vigência do banco de horas, as horas positivas acumuladas não forem compensadas, deverá a empregadora pagar ao empregado as horas excedentes com o adicional de 50% (cinquenta por cento) do valor hora normal.

Parágrafo 5º – Banco de Horas Administração - A compensação da jornada de trabalho será administrada através de sistema de crédito e débito de horas em favor do empregado ou do empregador, formando um banco de horas que será controlado individualmente por empregado, observadas pelas partes as seguintes condições:

a) Todos os empregados deverão registrar corretamente o ponto (entrada/saída) do dia, no sistema de controle de ponto da empregadora, tomando a empregadora como correta e efetiva a jornada trabalhada lançada, a ser mensalmente assinada pelo empregado.

b) Os empregados que permanecerem no local de trabalho antes ou após o horário de trabalho por qualquer motivo de ordem pessoal e que não estejam, portanto, trabalhando, não anotarão o ponto até o início efetivo da jornada ou após o término efetivo de sua atividade, pois tais horas não representam tempo à disposição da empregadora e, portanto, não poderão ser computadas na jornada de trabalho diário.

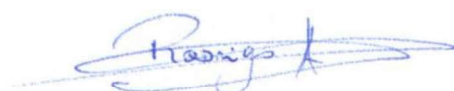
c) O empregador informará mensalmente aos empregados os respectivos saldos de horas a crédito ou débito, constantes no banco de horas.

Parágrafo 6º - Banco de Horas Apuração - Será considerado como jornada efetivamente trabalhada para lançamento e apuração do saldo de Banco de Horas (a crédito ou a débito do empregado), aquela registrada pelo empregado no sistema de ponto e consignada no documento impresso assinado por ele, enviado mensalmente ao departamento de Administração de Pessoal.

I- Mensalmente serão apuradas as horas que ultrapassarem ao longo do mês o limite diário de 8 (oito) horas, ficando limitada a 2 (duas) horas extraordinárias por dia, sendo essas computadas no Banco de horas de acordo com as regras a seguir especificadas:

a) Serão levadas a crédito do empregado no banco de horas, as horas trabalhadas acima da jornada mensal contratada, a razão de 1 (uma) hora e/ou fração de crédito para cada 1 (uma) hora e/ou fração extraordinária.

b) Serão levadas a crédito do empregado no banco de horas, as horas trabalhadas em feriados, à razão de 2 (duas) horas de crédito para cada 1 (uma) hora de trabalho em feriados.



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027
ID DO BRASIL LOGISTICA LTDA**

c) Poderão ser levadas a débito do empregado no banco de horas, à razão de 1 (uma) hora e/ou fração a débito para cada 1 (uma) hora e/ou fração não trabalhada, as horas e/ou frações de horas não trabalhadas em decorrência de atrasos ou faltas injustificadas, saídas antecipadas não justificadas ou horas não trabalhadas pelo empregado em pontes de feriados ou em outros dias, desde que autorizados expressa e previamente pelo Gestor direto do funcionário, mediante sua análise.

d) Somente serão lançadas para fins de compensação no banco de horas até 40 (quarenta) horas mensais. As horas que ultrapassem esse limite serão pagas com os devidos acréscimos na folha de pagamento do mês.

Parágrafo 7º - Banco de horas – Saldo credor – Liquidação - O saldo credor de horas a favor do empregado será gozado da seguinte forma:

a) Folgas adicionais – a débito do empregado no banco de horas, seguidas ao período de férias individuais ou coletivas, sendo que o limite máximo para acréscimo nas férias será de 10 (dez) dias, desde que acordado entre empregado e seu supervisor com 30 (trinta) dias de antecedência ao período de concessão.

b) Folgas adicionais – a débito do empregado no banco de horas, de 03 (três) dias adicionais aqueles dias de descanso abonados e assegurados por lei (casamento, luto, nascimento de filho).

c) Folgas individuais poderão ser negociadas diretamente entre o empregado e a empregadora desde que solicitado com antecedência mínima de 48h (quarenta e oito horas).

d) Na ocorrência de rescisão do contrato de trabalho, o saldo credor será liquidado em espécie juntamente com a rescisão contratual, com os adicionais legais.

Parágrafo 8º – Banco de horas – Saldo devedor – Ressarcimento - O saldo devedor de horas, ou seja, a favor da empregadora, será ressarcido pelo empregado à empregadora por meio de labor extraordinário, salvo:

a) Quando ocorrer a dispensa do empregado por justa causa ou desligamento por sua iniciativa (pedido de demissão), hipótese em que a empresa poderá descontar o saldo devedor.

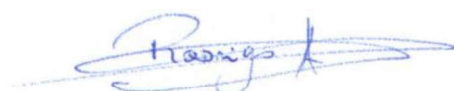
b) Na ocorrência de demissão por iniciativa da empregadora, hipótese em que o saldo devedor do empregado não será descontado por ocasião do desligamento.

c) Durante a vigência do contrato de trabalho, eventual saldo negativo não compensado, somente poderão ser descontadas se a empresa comprovar ter disponibilizado as condições e meios para essa compensação (via formulários ou registros), até o encerramento do período de compensação do banco de horas, o desconto será limitado ao desconto mensal no valor de 20% (vinte por cento) do salário base do empregado, ou transferir o saldo de horas negativas para o período de compensação seguinte. Ao final do período seguinte de apuração/compensação, a empregadora poderá descontar o débito do empregado em folha de pagamento, observados os mesmos limites.

Parágrafo 9º - Resta autorizada a aplicação do Banco de Horas para os EMPREGADOS que realizarem horas extras em ambiente insalubre. Neste caso, as horas excedentes não serão consideradas como extras, e, portanto, não serão pagas como adicional legal, desde que compensadas dentro do período apontado.

CLÁUSULA 15ª – CONTROLE ALTERNATIVO DE JORNADA DE TRABALHO

É facultada à empresa adotar o Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho (“**Sistema Alternativo**”), nos termos da **PORTARIA/MTP Nº 671, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021**, do Ministério do Trabalho e Previdência, desde que observadas às condições previstas na mencionada norma.



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027
ID DO BRASIL LOGISTICA LTDA

Parágrafo Primeiro: Sistema de registro eletrônico de ponto é o conjunto de equipamentos e programas informatizados destinados à anotação da hora de entrada e de saída dos trabalhadores em registro eletrônico, de que trata o § 2º do art. 74 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT.

Parágrafo Segundo: O sistema de registro de ponto eletrônico deve registrar fielmente as marcações efetuadas, não sendo permitida qualquer ação que desvirtue os fins legais a que se destina, tais como:

I - restrições de horário à marcação do ponto;

II - marcação automática do ponto, utilizando-se horários predeterminados ou o horário contratual, não se confundindo com o registro por exceção previsto no art. 74, § 4º, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 - CLT;

III - exigência, por parte do sistema, de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e

IV - Existência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo empregado.

CLÁUSULA 16ª – ESCALAS DE TRABALHO

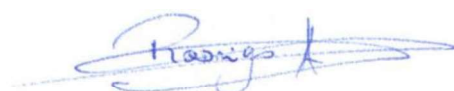
Para viabilizar a realização das atividades de movimentação de produtos, atender às demandas produtivas dos clientes e manter a duração da jornada dentro dos limites legais, a empresa poderá estabelecer escalas alternativas de trabalho para seus empregados, em turnos e regimes especiais, tais como: **6x2** (seis dias de trabalho por dois de descanso), **5x2** (cinco dias de trabalho por dois de descanso), **6x1** (seis dias de trabalho por um de descanso), **4x3** (quatro dias de trabalho por três de descanso), inclusive a combinação de escalas (1ª semana – escala 6x1, 2ª semana – escala 6x1, 3ª semana – escala 6x1 e na 4ª semana – escala 5x2), ou ainda escala **12x36** (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), ou qualquer outra que seja conveniente, desde que formalizada em Acordo Coletivo de Trabalho específico e respeitados requisitos do Artigo 468 da CLT, assegurando o intervalo mínimo de até 1 (uma) hora para repouso e alimentação, exceto na jornada 12x36, na qual o intervalo poderá ser indenizado, nos termos do art. 59-A da CLT, e intervalo de 11 (onze) horas de descanso entre o término de uma jornada e o início de outra.

Parágrafo 1º: A Empresa manterá o controle de jornada dos seus empregados através de registro eletrônico, mecânico ou manual de ponto, sendo computada como jornada de efetivo trabalho as horas havidas entre o início e final de expediente fixados em escalas de trabalho, exceção feita ao intervalo de alimentação e descanso, que poderá ser assinalado previamente.

Parágrafo 2º: A jornada de trabalho dos empregados da Empresa acordante é de 44 horas semanais, com 01 (uma) hora de intervalo diário para refeição e descanso, com descanso semanal concedido, não necessariamente, em domingos e feriados, diante das escalas especiais de trabalho regulamentadas no *caput* desta cláusula, com jornada diária de acordo com escala de serviço elaborada pela Empresa, autorizada a prorrogação e compensação de jornada na forma da legislação e do presente Acordo Coletivo.

Parágrafo 3º: As partes estabelecem que, diante das características citadas no *caput* desta cláusula e com fundamento no art. 7º, XIII e XXVI, da CF, as horas extras serão apuradas em bloco, considerando a jornada semanal realizada, sendo consideradas como extras aquelas que excederem à soma das horas ordinárias da jornada semanal

Parágrafo 4º: Conforme escala de trabalho pré-definida e divulgada pela empresa aos empregados com antecedência, em caso de horas extras realizadas em dia normal de trabalho segundo a escala, estas serão remuneradas com 50% de acréscimo ou computadas na razão de 1x1, ou seja, para cada uma hora extra realizada ou sua fração será computada uma hora extra ou sua fração no banco de horas e, se houver trabalho em data que recaia em feriado ou DSR, essas horas serão remuneradas na integralidade com 100% de acréscimo ou computadas na razão de 1x2, ou seja, para cada hora extra realizada ou sua fração, serão computadas duas horas ou duas vezes a sua fração no banco de horas.



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027
ID DO BRASIL LOGISTICA LTDA

Parágrafo 5º: Para os trabalhadores que estão sujeitos à escala de revezamento 6x2 (seisdias de trabalho por dois de descanso) terão ao menos uma folga coincidindo com os domingos por mês. Considerando a quantidade maior de folgas do que os trabalhadores sujeitos à escala 6x1, fica consignado que os domingos ou feriados que recaiam em dia de trabalho não terão remuneração adicional de 100%, todavia, caso haja necessidade de labor em data que recaia em uma das folgas previstas na escala essas horas deverão ser pagas a 100%, ou serem objeto de compensação na semana imediatamente seguinte, ou, por fim, serem computadas na razão de 1x2, ou seja, para cada hora extra realizada ou sua fração, serão computadas duas horas ou duas vezes a sua fração no banco de horas.

Parágrafo 6º - O adicional de hora noturna será pago nos termos da legislação trabalhista vigente, ou seja, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal.

CLÁUSULA 17ª - JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO EM REGIME DE COMPENSAÇÃO 4X3 e/ou 3x2/2x3

Tendo em vista a natureza e peculiaridades das atividades desenvolvidas pela empregadora, fica permitida a adoção da jornada especial de trabalho em regime de compensação 4x3 ou a escala 3x2/2x3, a qual no caso de alteração de jornada deverá ter a anuência e concordância do trabalhador, bem como, comunicação ao sindicato sobre a implantação e/ou alteração da jornada com antecedência observará as seguintes diretrizes e

Parágrafo 1º: A escala de trabalho poderá ser organizada em turnos fixos, observando um dos seguintes critérios:

- 4 (quatro) dias seguidos de trabalho por, no mínimo, 3 (três) dias seguidos de descanso ou;
- 3 (três) dias consecutivos de trabalho por 2 (dois) dias de descanso, seguidos de 2 (dois) dias de trabalho com 3 (três) dias de descanso.

Parágrafo 2º: Além do intervalo de 1 (uma) horas para alimentação e repouso, garantido nos termos do art. 71 da CLT, será assegurado no mínimo um intervalo de 15 (quinze) minutos durante a jornada de trabalho, o qual será computado na sua duração, de forma de evitar períodos longos de trabalho sem descanso.

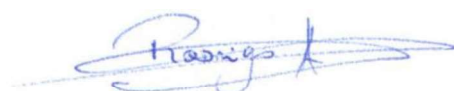
Parágrafo 3º: Será assegurado o descanso semanal remunerado aos domingos no mínimo uma vez após três semanas de trabalho, independentemente do sexo, sem prejuízo da observância dos demais intervalos interjornadas.

Parágrafo 4º: Nos termos da lei e conforme expressamente ajustado, considerando tratar-se de jornada especial e compensatória, cuja dinâmica acarreta jornada semanal média de trabalho que observará o limite máximo semanal de 44 horas legalmente previsto, proporcionando, ainda, aos empregados períodos de folga e descanso superiores aos normalmente praticados, a remuneração mensal pactuada abrangerá a totalidade das horas compreendidas na jornada de trabalho fixada, bem como o descanso semanal remunerado e em feriados, não sendo devidas como extras as horas de trabalho que ultrapassarem a 8ª diária, nem em dobro as horas trabalhadas em feriados, sendo considerados já compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o [art. 70](#) e o [§ 5º do art. 73, da CLT](#), aplicando-se por analogia o disposto no art. 59-A da CLT.

Parágrafo 5º: Eventuais horas trabalhadas em dias de folga serão pagas ao empregado como horas extraordinárias ou compensadas com a redução da jornada de trabalho dentro do mesmo mês, respeitando-se o limite mensal de 220 horas de trabalho.

CLÁUSULA 18ª – TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

A empregadora poderá adotar regime de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento com jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas, e limitada a 8 (oito) horas diárias, não sendo consideradas como extraordinárias as horas trabalhadas além da 6ª diária limitada a 8 (oito) horas. .



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027
ID DO BRASIL LOGISTICA LTDA

CLÁUSULA 19ª - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

Tendo em vista a natureza e peculiaridades da atividade desenvolvida pela empregadora, fica autorizado o trabalho aos domingos e feriados.

Parágrafo 1º - A escala de trabalho adotada pela empregadora será comunicada previamente aos empregados, observando, quanto ao trabalho aos domingos e feriados, as seguintes diretrizes:

a) Os empregados escalados para trabalho aos domingos gozarão o descanso semanal remunerado em outro dia da mesma semana;

b) Será assegurado o descanso semanal remunerado aos domingos pelo menos uma vez a cada três semanas de trabalho;

c) O trabalho nos feriados nacionais, estaduais e municipais será compensado mediante a concessão de folga compensatória, sem qualquer prejuízo aos empregados, a qual poderá ser concedida no período de vigência do banco de horas adotado pela empregadora, exceto em relação aos empregados sujeitos às escalas de trabalho 6x2, 12x36, 4x3, dentre outras especiais e compensatórias com características semelhantes, para os quais será considerado já compensado o trabalho nos feriados nacionais, estaduais e municipais, não sendo devida a concessão de folga compensatória, nem o pagamento em dobro de eventuais feriados trabalhados.

d) Para os empregados sujeitos ao horário noturno, cuja jornada de trabalho tem início em um dia e término em outro, será considerado, para efeitos de definição do dia a que se refere a jornada de trabalho ou o descanso semanal remunerado, a data em que a jornada de trabalho tem início, independentemente do dia de seu encerramento. Assim, será considerado trabalho aos domingos, feriados ou repousos semanais somente na hipótese da jornada de trabalho ter início em tais dias.

e) Considerando ainda o trabalho no horário noturno que tenha início em um dia e término no outro, conforme disposto na alínea anterior, por ocasião da concessão do descanso semanal remunerado deverá ser assegurado ao empregado, a partir do término da jornada de trabalho, no mínimo, 35 (trinta e cinco) horas consecutivas de descanso para o início de nova jornada de trabalho, considerando a soma das 24 (vinte e quatro) horas consecutivas do descanso semanal remunerado, mais o intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho.

Parágrafo 2º – O trabalho aos domingos e feriados não será devido em dobro, uma vez que haverá a respectiva compensação, observadas as diretrizes previstas neste Acordo.

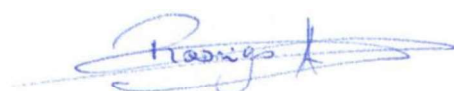
Parágrafo 3º - A empregadora fixará no quadro de avisos a escala de trabalho/revezamento.

Parágrafo 4º - Atestam as partes a observância das condições de segurança e saúde do trabalho, bem como o cumprimento da legislação trabalhista pela empregadora.

CLÁUSULA 20ª - INTERVALO INTRAJORNADA

O presente termo de acordo permite a EMPREGADORA e seus EMPREGADOS reduzir o intervalo para refeição e descanso, no limite de 30min (trinta minutos) diários, conforme artigo 71 da CLT.

Parágrafo único - Com a referida redução do intervalo, será reduzida a jornada diária do EMPREGADO, ao final ou no início da sua jornada, ou computar as horas trabalhadas, excedentes às 8h48min (oito horas e quarenta e oito minutos) trabalhadas, em escala 5x2, ou os excedentes às 7h20min (sete horas e vinte minutos), em escala 6x1, no Banco de Horas.



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027
ID DO BRASIL LOGISTICA LTDA**

CLÁUSULA 21ª - DO ABONO DE FALTAS

Apenas as faltas elencadas no artigo 473 da CLT serão abonadas, e, desde que seja apresentado para EMPREGADORA o comprovante compatível com a falta e previsão legal em até 48 horas úteis após a falta.

Parágrafo 1º - As faltas não justificadas pelo EMPREGADO no prazo estabelecido neste instrumento poderão ou não ser abonadas, a critério do superior hierárquico do EMPREGADO, sendo descontado do salário do próprio mês o dia não trabalhado ou debitadas do EMPREGADO as horas não trabalhadas naquele dia no Banco de Horas, caso o EMPREGADO possua saldo positivo no Banco de Horas.

Parágrafo 2º - Mensalmente serão emitidos os espelhos de ponto com os horários registrados pelo EMPREGADO no mês anterior.

CLÁUSULA 22ª – ESTABILIDADE DE FÉRIAS

Estabilidade de emprego ou salário de 30 (trinta) dias, após o respectivo gozo de férias. Havendo o parcelamento das férias, a estabilidade, quando do retorno, será correspondente aos dias de gozo usufruídos pelo trabalhador.

CLÁUSULA 23ª – ESTABILIDADE PROVISÓRIA / GESTANTE

Será garantido emprego ou indenização à empregada gestante até 60 (sessenta) dias após o término do afastamento legal (Licença 120 dias), desde que, seja comunicado à empresa o estado de gravidez nos primeiros 60 dias da gestação.

Parágrafo único - Essa cláusula não se aplica às empresas que aderiram ao “PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ”.

CLÁUSULA 24ª – ESTABILIDADE PROVISÓRIA / ACIDENTES / DOENÇA

Garantia de emprego ou salário, a partir da alta previdenciária ao empregado afastado por acidente de trabalho ou doença profissional pelo período de 12 (doze) meses, conforme artigo 118 da Lei 8213/91 e artigo 169 da C.L.T. (Seção V – medidas preventivas de saúde do trabalhador).

CLÁUSULA 25ª – ESTABILIDADE PROVISÓRIA / APOSENTADORIA

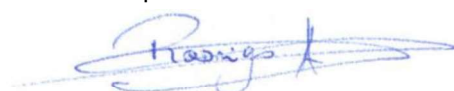
Para os empregados com mais de 5 (cinco) anos de trabalho na empresa e aos quais falte até 1 (um) ano para a aquisição do direito à aposentadoria proporcional ou integral, fica assegurada a garantia de emprego por igual período, ressalvado os casos de dispensa por justa causa ou pedido de demissão, desde que haja comunicação prévia no prazo de 30 dias à contar da aquisição do direito, bem como a comprovação do direito através do CNIS ou outro documento oficial emitido pelo INSS.

CLÁUSULA 26ª - EMPREGADOS ADMITIDOS OU TRANSFERIDOS DURANTE A VIGÊNCIA DO ACORDO

Os EMPREGADOS admitidos ou transferidos posteriormente à celebração do presente instrumento e durante sua vigência estarão automaticamente submetidos aos termos do presente instrumento.

Parágrafo 1º - Em caso de transferência dos EMPREGADOS da EMPREGADORA para outra filial, outra empresa do grupo econômico, passará a ser regido pelo instrumento coletivo pertinente, ou seja, da unidade para qual foi transferido, não lhe sendo devido os benefícios do presente instrumento coletivo.

Parágrafo 2º – A supressão dos benefícios constantes neste acordo quando da transferência não fere o



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027
ID DO BRASIL LOGISTICA LTDA**

artigo 468 da CLT.

CLÁUSULA 27ª - DA EXPERIÊNCIA PARA PROMOÇÃO

A EMPREGADORA se encontra autorizada a realizar período de “experiência” para os seus EMPREGADOS quando da possibilidade de promoção.

Parágrafo 1º - A “experiência” terá um prazo de até 90 (noventa) dias, no intuito de avaliar o EMPREGADO e sua adaptação às novas funções.

Parágrafo 2º - Durante o período em que o EMPREGADO estiver em “experiência”, a EMPREGADORA pagará, de forma separada do salário mensal, sob a rubrica, “SALÁRIOTREINAMENTO”, a diferença entre o salário da função e o último salário do EMPREGADO, de acordo com a política interna de promoção para cada função.

Parágrafo 3º - O pagamento do “SALÁRIO TREINAMENTO” poderá ser realizado de forma escalonada, ou seja, a cada 30 dias de experiência na função. Ao final do período de 90 dias de treinamento, a somatória da remuneração mensal do EMPREGADO com o “SALÁRIO TREINAMENTO”, deve ser equivalente ao cargo no qual o EMPREGADO realizou o treinamento.

Parágrafo 4º - Ao final do prazo estipulado no parágrafo primeiro, o EMPREGADO promovido terá seu registro atualizado, e o valor do “SALÁRIO TREINAMENTO” será acrescido de forma permanente a sua remuneração.

Parágrafo 5º - Caso o EMPREGADO não obtenha a promoção, voltará a desenvolver as atividades anteriores, deixando de receber o “SALÁRIO TREINAMENTO”.

Parágrafo 6º - O “SALÁRIO TREINAMENTO” só é devido enquanto perdurar o período elencado no parágrafo primeiro, e, portanto, não integra o salário do EMPREGADO de forma permanente, assim, sua exclusão na hipótese do parágrafo anterior, não configura afronta ao 468 da CLT.

CLÁUSULA 28ª - CONTROLE DE JORNADA POR EXCEÇÃO

Fica autorizada a EMPREGADORA abrangida por este instrumento coletivo, a adotar Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, marcado em **PONTO POR EXCEÇÃO**.

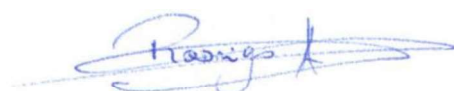
Parágrafo 1º - O controle de ponto será pré-assinalado na jornada normal de trabalho, cabendo ao EMPREGADO registrar suas saídas antecipadas, horas extras, e outras que desvirtue a jornada pré-assinalada.

Parágrafo 2º - A EMPREGADORA poderá, ainda, apontar faltas, licenças, férias, e todos os demais motivos previstos em lei.

CLÁUSULA 29ª – ATUALIZAÇÃO DE TRABALHADORES ATIVOS/INATIVOS

A empresa deverá enviar no prazo de 30 dias, após a assinatura deste ACT, a relação dos trabalhadores ativos, constando: nome completo e função, conforme aprovado em assembleia geral realizada.

a) Sempre que houver nova contratação de trabalhador ou desligamento, deverá a empresa comunicar ao sindicato no prazo máximo de 30 dias, com os dados do empregado.



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027
ID DO BRASIL LOGISTICA LTDA**

- b)** Empresas que não possuem empregados registrados ativos deverão enviar documentação: GFIP, RAIS e CAGED, comprovando que não possuem empregados, para a devida inativação no sistema.
- c)** Entidade Sindical compromete-se a utilizar as informações dos trabalhadores apenas no âmbito de cadastro interno, sendo vedada a sua divulgação a terceiros.
- d)** O Sindicato assume o compromisso de manter a confidencialidade e sigilo sobre a "informação confidencial" repassada no momento da análise, devendo:
- I-)** a não repassar a "informação confidencial" a que tiver acesso, responsabilizando-se, por todas as pessoas que vierem a ter acesso, comprovadamente por seu intermédio e obrigando-se assim, a ressarcir a ocorrência de qualquer dano e/ ou prejuízo oriundo de uma eventual quebra de sigilo das informações fornecidas, no caso de culpa ou dolo.
- II-)** "informação confidencial" significará a informação revelada do empregado repassado pela empresa ao sindicato, sob forma escrita, verbal ou qualquer outro meio.
- III-)** A informação só poderá se tornar pública mediante autorização escrita, concedida pelo Empregado a parte interessada.

CLÁUSULA 30ª - COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL

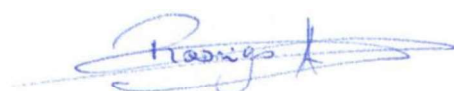
A negociação coletiva sindical favorece todos os trabalhadores integrantes da categoria da correspondente base sindical, *independentemente de serem (ou não) filiados ao respectivo sindicato profissional*.

Dessa maneira, ***torna-se proporcional, equânime e justo (além de manifestamente legal: texto expresso do art. 513, "e", da CLT) que esses trabalhadores também contribuam para a dinâmica da negociação coletiva trabalhista, mediante a cota de solidariedade estabelecida no instrumento coletivo de trabalho*** (Direito Coletivo do Trabalho, 6ª Ed. p. 114, LTR Editora, São Paulo, maio/2015 – grifados). As contribuições são legítimas, devidamente aprovadas pela assembleia geral extraordinária dos trabalhadores da categoria profissional, e se destinam a manutenção do sindicato para a defesa dos direitos dos trabalhadores, por ocasião do início da data base.

Parágrafo Primeiro: Considerando legítima a deliberação assembleia, tornou-se lícita a instituição da COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL, destinada ao fortalecimento do **SINTRAMMSP**, considerando que a "COTA" possui natureza jurídica ressarcitória, não se destinando ao custeio da contribuição confederativa inscrita na CF/88 e nem à contribuição de revigoração ou fortalecimento do sistema sindical, **constituindo tão somente a união dos trabalhadores, solidária, democrática de livre deliberação para obtenção de êxito na negociação coletiva com a classe patronal, culminando com os resultados financeiros representados pelos benefícios econômicos sociais e jurídicos**.

Parágrafo Segundo: A COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL em benefício do SINTRAMMSP, decorre da necessidade de ressarcimento pelos trabalhadores, dos recursos financeiros despendidos com a negociação salarial e demais benefícios, considerando que todos são beneficiados com igualdade de condições inseridas no acordo / convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo Terceiro: Ao instituir a COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL, a assembleia geral dos trabalhadores valeu-se do princípio da boa-fé objetiva, no atendimento da função social da contratação coletiva, advinda da interpretação da conformidade dos princípios constitucionais anteriormente referidos, encontrando especial esteio no princípio da igualdade e da solidariedade (Inc. I do Art. 3º da CF/88), que sustenta o alicerce do modelo de representatividade sindical, estabelecido pelo sistema jurídico brasileiro.



**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027
ID DO BRASIL LOGISTICA LTDA**

Parágrafo Quarto: Vedada qualquer conduta antissindical, com o propósito de tomar, coletar, forçar, induzir, declarações dos empregados a efetuarem oposição à contribuição, por violar a liberdade sindical. Comprovando a prática ilegal, responderão as empresas pelo pagamento da indenização pertinente, além da multa prevista neste ACT ou CCT e outras sanções cabíveis.

Parágrafo Quinto: Fica re-ratificada a COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL, anteriormente aprovada em assembleia específica, atribuída a todos trabalhadores associados ou não associados, durante os 12 (doze) meses, a partir do mês subsequente a assinatura e veiculação (no site do SINTRAMMSP), e/ou o que vier a ser estipulado pelo C.STF (tema 935) ou ainda, o que vier a ser estipulado por Lei, em benefício do SINTRAMMSP, o valor da cota de participação negocial / assistencial que varia de acordo com seu salário base, conforme abaixo descrito:

a.) Para quem recebe até 02 salários mínimos: 0,5% (meio por cento) sobre o salário base. Até atingir a cota máxima de **R\$ 10,00 (dez reais)**.

b.) Para quem recebe acima de 02 salários mínimos até 05 salários mínimos: 0,5% (meio por cento) sobre o salário base. Até atingir cota máxima de **R\$ 15,00 (quinze reais)**.

c.) Para quem recebe acima de 05 salários mínimos: 0,5% (meio por cento) sobre o salário base. Até atingir a cota máxima de **R\$ 30,00 (trinta reais)**.

Parágrafo Sexto: O valor deverá ser descontado no mês subsequente a assinatura do presente ACT, sendo repassado pela empresa ao sindicato, mensalmente por meio de **Deposito Bancário** na Conta da Entidade Sindical: **Caixa Econômica Federal** (104), Agência **0242**, Conta Corrente nº **45836-9**, em até 10 (dez) dias após o desconto, devendo encaminhar o comprovante, juntamente com a **relação dos trabalhadores contribuintes**; contendo *nome completo, cargo e valor recolhido*, para o endereço eletrônico sindical@sintrammsp.com.br, após o sindicato encaminhará por e-mail a declaração de quitação.

Parágrafo Sétimo: Os contribuintes da COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL estão **desobrigados do pagamento** a título de Contribuição Participativa sobre o Acordo de PLR, bem como, **OUTRAS PREVISTAS NA CONVENÇÃO**.

Parágrafo Oitavo: O recolhimento efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo anterior será acrescido de multa de 2% (dois por cento), nos 30 (trinta) primeiros dias. Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 2% (dois por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor principal.

Parágrafo Nono: Fica garantido o **direito de oposição** à COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL, sendo assegurado o **prazo de até 10 (dez) dias úteis**, contados da assinatura do presente ACT, **para o envio da oposição**, e conseqüentemente, a renúncia aos benefícios conquistados pelo sindicato, através de manifestação individual, por escrito e de próprio punho.

a-) A carta de oposição deverá ser conforme o ANEXO I desta norma coletiva (modelo da Carta de Oposição), **de próprio punho e deverão constar:**

I. nome completo do trabalhador(a);

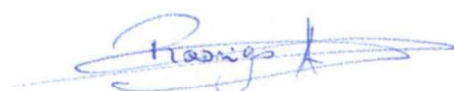
II. número do documento de identificação (RG) e número do CPF;

III. função/cargo exercido pelo(a) trabalhador(a);

IV. nº do CNPJ com o nome completo da empresa; que consta na CTPS

V. o endereço onde o(a) trabalhador(o) presta o seu serviço;

VI. Na referida Carta deverá **CONSTAR** a seguinte informação: **“ESTOU CIENTE DE QUE NÃO FAREI JUS À ASSISTÊNCIA DO SINDICATO ASSIM COMO AOS BENEFÍCIOS ORA CONQUISTADOS PELA ATUAÇÃO**



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027 ID DO BRASIL LOGISTICA LTDA

DO SINTRAMMSP CONSTANTES NA CONVENÇÃO COLETIVA E/OU ACORDOS COLETIVOS, COMO TAMBÉM AOS CONVÊNIOS CORPORATIVOS E PARCERIAS FIRMADAS COMO SINTRAMMSP"

b-) A entrega deverá ocorrer da seguinte forma:

I NA SEDE DO SINTRAMMSP: A entrega deverá ser realizada **pessoalmente**, de maneira individual juntamente com o **documento de identificação, com a entrega de 02 (duas) vias da carta de próprio punho**, na Sede do Sindicato Laboral (SINTRAMMSP), localizado na rua Cesário Ramalho, 122 – Cambuci, São Paulo-SP. **O atendimento será realizado** de segunda a quinta-feira, no horário das **9h00 às 11h30 e, das 13h00 às 15h00; na sexta feira, no mesmo horário, porém até 14h30**. A carta será protocolada pelo sindicato, **sendo devolvida uma via ao trabalhador**, que deverá apresentá-la ao **no Departamento Pessoal ou RH da sua empresa**. Os mesmos procedimentos serão adotados para o preenchimento da ficha de associação sindical, contribuição associativa, em observância ao Estatuto do Sindicato.

II ALTERNATIVAMENTE a carta de oposição poderá ser entregue **VIA CORREIOS** deverá postar **uma via de próprio punho com reconhecimento da assinatura em cartório**, firma reconhecida, e remetida com (A.R) **Aviso de Recebimento dos correios**. O comprovante de A.R. será considerado o protocolo de entrega, **devendo ser apresentado no RH/DP da sua empresa. Para fins de prazo** será considerada **a data de postagem nos correios** o prazo estabelecido nesta cláusula. O sindicato atestará o recebimento do AR e da correspondência enviada. Após, o SINTRAMMSP irá analisar o conteúdo, para posterior validação, de acordo com a norma prevista na CCT ou ACT.

III No caso de **ADMISSÃO** ou que estejam comprovadamente **AFASTADOS** por motivo de **FÉRIAS, AUXÍLIO-DOENÇA, LICENÇA-MATERNIDADE OU ACIDENTE DE TRABALHO**, durante o período previsto destinado ao exercício do direito de oposição, fica assegurado o prazo de 10 (dez) dias úteis contados a partir **de data de admissão ou do retorno ao trabalho** para que possam exercer o direito de oposição ao desconto.

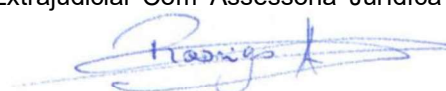
IV Nesses casos, descritos no item III, é obrigatório **anexar à Carta** um documento comprobatório, conforme a situação prevista no **Item III**, podendo ser cópia simples da Carteira de Trabalho, Contrato de Trabalho ou Ficha de Registro e/ou documentos que comprovem o afastamento.

V O empregado após **efetuar a oposição ao desconto da COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL** na forma prevista desta cláusula, deverá entregar no departamento responsável RH/DP, a carta protocolada pelo Sindicato, ou o Aviso de recebimento A.R. comprovando-se o recebimento da Carta de Oposição pelo Sindicato, até a data adotada pela empresa para a elaboração da folha de pagamento, para que não efetue os descontos convencionados.

VI NÃO SERÃO ACEITAS as cartas de oposição, que estiverem fora do prazo e dos horários estipulados, ou ainda entregue de outra forma como: via portadores, via cartório, por meios eletrônicos, de forma coletiva e as que estejam em desacordo com a cláusula COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL e que não estiver conforme o modelo anexo I desta norma coletiva.

VII Às oposições levadas a efeito **MEDIANTE LISTA OU CARTAS DE FORMA COLETIVA**, mesmo enviadas ao SINTRAMMSP por e-mail ou através de cartórios, serão consideradas desacato às Assembleias e nulas de pleno direito, na forma do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo Décimo: O empregado que **OPTAR POR NÃO CONTRIBUIR** (que apresentar Carta de Oposição), está ciente que **não fará jus aos benefícios ora conquistados pela atuação** Sindical previstos nesta Convenção: Adiantamento Salarial, Auxílio Funeral, Abono De Faltas Não Previstas Na CLT, Homologação De Rescisão Do Contrato De Trabalho Com Assistência Gratuita Do Sintrammsp, Estabilidade De Férias, Estabilidade Provisória Gestante, Estabilidade Provisória Aposentadoria, Estabilidade Futuro Pai Adotante / Falecimento De Genitora No Parto, Acordo Extrajudicial Com Assessoria Jurídica E Outras



ADJ

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027
ID DO BRASIL LOGISTICA LTDA

Assessorias Pelo SINTRAMMSP, assim como, Convênios Corporativos E Parcerias firmadas entre o SINTRAMMSP: Faculdades, Universidades, Escolas de Idiomas, Cursos Técnicos, Colônias de Férias, Consultas e exames Médicos, Lazer entre outras parcerias, que a COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL viabiliza a existência e manutenção.

Parágrafo Décimo Primeiro: O Sindicato profissional concorda em exonerar as empresas que efetuarem o desconto de qualquer responsabilidade para com os obreiros, bem como obriga-se a ressarcir de imediato as empresas em razão dos descontos realizados que forem contrariados por ações judiciais ou ainda representações e/ou obrigações de cumprir pelo Ministério Público do Trabalho

CLÁUSULA 31ª – DIVERGÊNCIAS NA INTERPRETAÇÃO DO ACORDO

As partes acordam que eventuais divergências na interpretação deste instrumento serão decididas dentro do prazo de 72h (setenta e duas horas), juntamente com 02 (dois) representantes dos empregados e 01 (um) representante sindical.

Parágrafo único - Os representantes dos empregados e da empregadora não terão nenhum tipo de estabilidade, não se enquadrando no previsto nos artigos 510-A e seguintes da CLT.

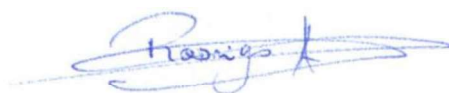
CLÁUSULA 32ª - PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho prevalecerá sobre a lei e Convenções Coletivas de Trabalho firmadas pelo Sindicato profissional afastando a aplicação da integralidade destas, sendo aplicada a Lei a e CCT vigente sobre os temas que não são tratados no presente acordo, com fundamento nos artigos 611-A e 620 da CLT.

São Paulo, 03 de julho de 2026.

CELTON ALVES DE JESUS

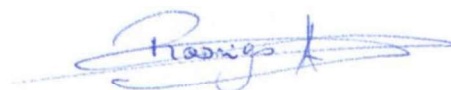
ID DO BRASIL LOGISTICA LTDA



**SINDICATO DOS TRABALHADORES NA MOVIMENTAÇÃO DE MERCADORIAS EM GERAL E
AUXILIARES NA ADMINISTRAÇÃO EM GERAL DE SÃO PAULO – SINTRAMMSP**

Rodrigo Alves de Oliveira - Presidente

Anexo I: **MODELO-CARTA DE OPOSIÇÃO – 2026**



14 de 15

CAD

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027 ID DO BRASIL LOGISTICA LTDA

ID DO BRASIL LOGISTICA LTDA

ANEXO I - MODELO DA CARTA DE OPOSIÇÃO

- O prazo de entrega é de **06 de julho de 2026 a 21 de julho 2026** ou;
- conforme os **itens III e IV**, caso o empregado esteja afastado durante o período destinado ao exercício do direito de oposição, ou venha a ser admitido após o referido período.

CARTA DE OPOSIÇÃO a COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL 2026 Eu, <u>(nome completo)</u>, portador do RG nº <u>(xxx.xxx.xxx-xx)</u>, inscrito no CPF nº <u>(xxx.xxx.xxx-xx)</u>, exercendo o <u>(cargo)</u>, admitido em <u>(aa/mm/aaaa)</u> na empresa <u>(Nome da empresa)</u> inscrita no CNPJ nº <u>(que consta na CTPS xx.xxx.xxx/xxxx-xx)</u>, situada na <u>(informar o endereço onde prestam os serviços nº xxx, bairro xxxxx, município xxxxx)</u>, venho por meio desta, exercer o direito de oposição à COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL 2026, no percentual de 0,5% (meio por cento), prevista na Cláusula 30ª do ACT.2026/2027, com a vigência de 01º maio de 2026 a 30 de abril de 2027, e em razão deste ato <i>estou ciente de que “não farei jus à assistência do sindicato assim como aos benefícios conquistados pela atuação do sindicato constantes na convenção coletiva de trabalho e/ou acordos coletivos, assim como, aos convênios corporativos e parcerias firmadas com o SINTRAMMSP.”</i> Cidade, dd / mm / aaaa. <i>Assinatura (se for via correios deverá reconhecer a assinatura em cartório)</i> b-) A entrega deverá ocorrer da seguinte forma:

I NA SEDE DO SINTRAMMSP: A entrega deverá ser realizada **pessoalmente**, de maneira individual juntamente com o **documento de identificação, com a entrega de 02 (duas) vias da carta de próprio punho**, na Sede do Sindicato Laboral (SINTRAMMSP), localizado na rua Cesário Ramalho, 122 – Cambuci, São Paulo-SP. **O atendimento será realizado** de segunda a quinta-feira, no horário das **9h00 às 11h30 e, das 13h00 às 15h00; na sexta feira**, no mesmo horário, **porém até 14h30**. A carta será protocolada pelo sindicato, **sendo devolvida uma via ao trabalhador**, que deverá apresentá-la ao **no Departamento Pessoal ou RH da sua empresa**. Os mesmos procedimentos serão adotados para o preenchimento da ficha de associação sindical, contribuição associativa, em observância ao Estatuto do Sindicato.

II ALTERNATIVAMENTE a carta de oposição poderá ser entregue **VIA CORREIOS** deverá postar **uma via de próprio punho com reconhecimento da assinatura em cartório**, firma reconhecida, e remetida com (A.R) **Aviso de Recebimento dos correios**. O comprovante de A.R. será considerado o protocolo de entrega, **devendo ser apresentado no RH/DP da sua empresa**. **Para fins de prazo** será considerada **a data de postagem nos correios** o prazo estabelecido nesta cláusula. O sindicato atestará o recebimento do AR e da correspondência enviada. Após, o SINTRAMMSP irá analisar o conteúdo, para posterior validação, de acordo com a norma prevista na CCT ou ACT.

III No caso de **ADMISSÃO** ou que estejam comprovadamente **AFASTADOS** por motivo de **FÉRIAS, AUXÍLIO-DOENÇA, LICENÇA-MATERNIDADE OU ACIDENTE DE TRABALHO**, durante o período previsto destinado ao exercício do direito de oposição, **fica assegurado** o prazo de 10 (dez) dias úteis contados a partir **de data de admissão ou do retorno ao trabalho** para que possam exercer o direito de oposição ao desconto.

IV Nesses casos, descritos no item III, é obrigatório **anexar à Carta** um documento comprobatório, conforme a situação prevista no **Item III**, podendo ser cópia simples da Carteira de Trabalho, Contrato de Trabalho ou Ficha de Registro e/ou documentos que comprovem o afastamento.

V O empregado após **efetuar a oposição ao desconto da COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL** na forma prevista desta cláusula, deverá entregar no departamento responsável RH/DP, a carta protocolada pelo Sindicato, ou o Aviso de recebimento A.R. comprovando-se o recebimento da Carta de Oposição pelo Sindicato, até a data adotada pela empresa para a elaboração da folha de pagamento, para que não efetue os descontos convencionados.

VI NÃO SERÃO ACEITAS as cartas de oposição, que estiverem fora do prazo e dos horários estipulados, ou ainda entregue de outra forma como: via portadores, via cartório, por meios eletrônicos, de forma coletiva e as que estejam em desacordo com a cláusula COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL e que não estiver conforme o modelo anexo I desta norma coletiva.

VII Às oposições levadas a efeito **MEDIANTE LISTA OU CARTAS DE FORMA COLETIVA**, mesmo enviadas ao SINTRAMMSP por e-mail ou através de cartórios, serão consideradas desacato às Assembleias e nulas de pleno direito, na forma do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.

